



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la
percepción de los docentes de la Institución Educativa
Emblemática José Carlos Mariátegui La Oroya -2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Javier León, Alicia Gudilia

ASESOR:

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Vera Samaniego, Efraín
Presidente

Dr. Felen Hinostroza, Daniel Roque
Secretario

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy
Vocal

DEDICATORIA

A mis hijos, a mis padres quienes son el motor de mi superación en mi carrera profesional.

Alicia

AGRADECIMIENTO

En mi labor de docente siempre he encontrado personas que contribuyeron para encontrar las respuestas a los fenómenos del pensamiento y la sociedad y son quienes me animaron al desarrollo de la presente tesis, por eso va hacia ellos mi eterno agradecimiento.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de realizar mis estudios de Posgrado.

De manera especial debo mencionar a la Dirección de la Institución Educativa “Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

A mis colegas que compartieron esta idea para probar o refutar las suposiciones o presupuestos teóricos de la presente tesis.

Un reconocimiento especial al Dr. Ramiro Bullón Canchaya, por sus adecuadas enseñanzas y orientaciones para el desarrollo de esta tesis.

La Autora.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Javier Leon Alicia Gudilia estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°21253370, con la tesis titulada: La satisfacción laboral y el clima Organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirá como aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Enero del 2018.



Br. Javier Leon Alicia Gudilia
D.N.I. 21253370

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La satisfacción laboral y el clima Organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa.

El trabajo se ejecutó en cumplimiento del Reglamentos de Grados y Títulos de la Universidad “Cesar Vallejo”, para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El trabajo está sistematizado en siete capítulos; en el primer capítulo tenemos: La introducción que contiene, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En segundo capítulo Método: Diseño de la investigación, variables y operacionalización de variables, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo los resultados: Descripción de resultados, contrastación de hipótesis. En el cuarto capítulo contiene la discusión de resultados. En el quinto capítulo contiene las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones. En el séptimo capítulo la referencia bibliográficas.

Esperando señores miembros del jurado que la presente investigación resulte concordante con los requisitos y las exigencias establecidas en la normatividad interna de la Universidad y consiguientemente merezca su aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación de estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	37
II. METODO	39
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3. Población, muestra y muestreo	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	46

2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
3.1. Descripción de resultados	49
3.2. Contrastación de hipótesis	58
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. REFERENCIAS	77
ANEXOS	79
Anexo N°01: Matriz de Consistencia	
Anexo N°02: Operacionalización de variables	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Validación del instrumento	
Anexo N°05: Base de datos prueba piloto	
Anexo N°06: Base de datos general	
Anexo N°07: Constancia emitida por la institución que acredita la realización de la investigación	
Anexo N°08: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resultado de la variable satisfacción laboral	50
Tabla 2: Resultado de la dimensión bienestar	51
Tabla 3: Resultado de la dimensión identidad	52
Tabla 4: Resultado de la dimensión Confort	53
Tabla 5: Resultado del variable clima organizacional	54
Tabla 6: Resultado de la dimensión comunicación	55
Tabla 7: Resultado de la dimensión toma de decisiones para la eficiencia	56
Tabla 8: Relación de la dimensión de las relaciones humanas	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultado de la variable satisfacción laboral	50
Gráfico 2: Resultado de la dimensión bienestar	51
Gráfico 3: Resultado de la dimensión identidad	52
Gráfico 4: Resultado de la dimensión Confort	53
Gráfico 5: Resultado del variable clima organizacional	54
Gráfico 6: Resultado de la dimensión comunicación	55
Gráfico 7: Resultado de la dimensión toma de decisiones para la eficiencia	56
Gráfico 8 : Relación de la dimensión de las relaciones humanas	57

La satisfacción laboral y el clima Organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018”

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes, de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 ; de igual manera se formuló el problema ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes, de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 ? Para lo cual se formuló la hipótesis, existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018.

La investigación pertenece al tipo de investigación básica en su modalidad descriptiva correlacional. Con un diseño correlacional de ambas variables. Se seleccionó de forma no probabilista a 70 docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 a los cuales se aplicó dos instrumentos cuestionario de encuesta, así mismo se realizó la validación y la confiabilidad del instrumento.

Al finalizar la investigación se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó la relación débil entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 por lo que al aplicar los instrumentos de investigación se tiene la de correlación que $r_s = 0,204$, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,63 > 1,99$)

Palabra clave: Satisfacción laboral y el clima organizacional.

Job satisfaction and the Organizational climate from the perception of the teachers
of the Emblematic Educational Institution José Carlos Mariátegui – La Oroya -
2018

ABSTRACT

The present research work aims to: Determine the relationship between job satisfaction and organizational climate from the perception of teachers, the Emblematic Educational Institution José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018 similarly formulated the problem What is the relationship between job satisfaction and the organizational climate from the perception of teachers, of the Emblematic Educational Institution José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018? For which the hypothesis was formulated there exists between the labor satisfaction and the organizational climate from the perception of the teachers, of the Emblematic Educational Institution José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018.

The research belongs to the type of basic research in its correlational descriptive modality. With a correlational design of both variables. A total of 70 teachers from the José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018 Emblematic Educational Institution were selected in a non - probabilistic manner, to which two survey questionnaire instruments were applied, as well as validation and reliability of the instrument.

At the end of the investigation, the following conclusion was reached: The weak relation between job satisfaction and the organizational climate was determined from the perception of the teachers of the emblematic educational institution José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018 so that when applying the instruments of research we have the correlation that $r_s = 0.204$, since t calculated is greater than theoretical t ($2.63 > 1.99$)

Keyword: Job satisfaction and the organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima es un concepto amplio y complejo que aparece unido a planteamientos de la sociología y psicología, el comportamiento organizacional, este concepto ha evolucionado y recibido aportes de varias disciplinas del comportamiento humano. El clima hace referencia a la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa, recibe también el nombre de clima organizacional, clima institucional, clima escolar o clima laboral.

El clima organizacional es importante para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad, mejorar en el servicio ofrecido y es estudiado a partir de estrategias internas por psicólogos, sociólogos, administrativo y aplicarse en lo educativo.

Según Chiavenato (1989) El clima organizacional está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados que indica las propiedades de motivación del ambiente organizacional y es favorable cuando proporcionan la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, es desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. A realizar un estudio de clima organizacional

nos permite detectar aspectos claves que impactan el ambiente laboral de las instituciones educativas, el clima organizacional es un concepto de la psicología industrial organizacional, recién en las últimas décadas están tomando la importancia necesaria para que varios autores le presten la importancia debida.

El clima organizacional según Comell (1955) menciona a esta variable como una mezcla de interpretación o percepción, que tienen varias personas sobre su trabajo en relación a los otros miembros de la organización. En conclusión el clima es determinado por la percepción de los miembros del grupo y sólo a partir de allí se podrán diagnosticar las características del mismo y es indispensable mirar el clima laboral como el factor estratégico en el logro de las metas trazadas a nivel institucional, es la calidad del ambiente de la organización que es percibido por sus miembros y que influye en su comportamiento en los logros institucionales.

En las instituciones educativas según Rodríguez (2004) El clima es el conjunto de características psicológicas de un centro educativo, que está determinado por todos aquellas personas y funcionales de la institución que integrados en un proceso dinámico.

El Ministerio de Educación deja expuesto que un clima escolar positivo es cuando los estudiantes perciben a su Institución Educativa como un lugar acogedor en el que ellos se sienten protegidos, acompañados y queridos en un contexto que brinde oportunidades óptimas para el desarrollo de las habilidades y competencias, que generan confianza en lo que aprenden; entonces se puede decir que un clima escolar es positivo, y favorable al logro de los aprendizajes.

Es importante destacar que en las Instituciones Educativas el clima se toma con el espacio de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática; tanto para los estudiantes, docentes, administrativos y padres de familia, se necesita que las escuelas se constituyen en espacios donde sus integrantes sean valorados,

respetados, protegidos con igualdad de oportunidades y que reafirmen su valoración personal.

La problemática que originó la investigación está enmarcada en la siguiente premisa, como sucede en toda institución pública la satisfacción laboral no se percibe de la mejor manera, siempre los docentes estamos reclamando mejores salarios, desmotivación y descontento en el manejo de las políticas educativas, ambiente físico inadecuado e insuficiente, el trato verticalista, la desconsideración y falta de estímulos a los logros obtenidos, la falta de comunicación fluida y asertiva no considerar o no tener muy claras las normas de convivencia y sobre todo la revaloración de la carrera magisterial. Los docentes en la actualidad se concientizan en su quehacer cotidiano para lograr un clima organizacional acorde al tiempo y espacio. Por lo tanto en la Institución Educativa Emblemática “José Carlos Mariátegui” -La Oroya- la relación de mis variables materia de investigación se encuentran en deterioro por falta de una motivación laboral por parte de los directivos recayendo en un clima organizacional menoscabado que se siente en el día a día.

1.2. Trabajos previos

Guadarrama (2012), en su tesis de investigación titulada: *Satisfacción laboral en una Institución Educativa de nivel superior del Estado de México*. Tesis sustentada en la universidad de Guanajuato; realizaron su investigación de tipo descriptivo, correlacional, explicativo y diseño no experimental, transversal. El muestreo no probabilístico censal, con 96 trabajadores como muestra. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta, para medir la satisfacción laboral se utilizó el Índice de Satisfacción Laboral (ISL*66) desarrollado por Galicia.

Los resultados encontrados por los investigadores fueron: El nivel de satisfacción laboral global en cada una de sus sub escalas (Evaluación institucional del personal; Desarrollo, capacitación y actualización para el

desempeño personal; Comunicación y Salud y condiciones laborales del personal) tiende a ser positivo.

La conclusión arribada es que la comunicación es esencial para el funcionamiento de todas las empresas. Toda institución u organización debe priorizar, dentro de su estructura organizacional, un sistema de comunicación e información que dinamice los procesos que a nivel interno conforman la entidad y la proyectan hacia su área de influencia.

Rodriguez (2012), en la Universidad de Talca, realizó su investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: evaluación de una empresa chilena. Chile*. El tipo de investigación fue mixto: cuantitativa (mediante instrumentos de medición), y cualitativa (mediante focus group), con un nivel correlacional y diseño transversal correlacional. El muestreo fue no probabilística censal, con 82 trabajadores como muestra. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y cuestionario OCQ de Litwing y Stringer para medir clima organizacional. JDI de Smith, Kendal y Hulin validado en Chile por Castro y Paredes (2006) para medir satisfacción laboral. JIG de Ironson, Brannick, Smith, Gibson & Paul (1989) mide satisfacción con el trabajo en general. Para medir desempeño se utilizó el Cuestionario de desempeño y precalificación del SAG, Chile. Para el focus group se confeccionó una pauta guía semiestructurada de preguntas. Los resultados encontrados por el investigador fue: La correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva ($r=0.413$; $p<0.05$).

El clima organizacional correlacionó significativa y positivamente con el desempeño general ($r_s=0.539$; $p<0.05$). El desempeño general correlacionó significativamente y positivamente con la satisfacción general ($r=0.466$; $p<0.05$). La conclusión arribada es que existe una relación significativa entre las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto.

En la tesis de Hinostroza (2009), quién desarrolló la tesis titulada: *El clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*, se arribó a las siguientes conclusiones: no se ha podido establecer causalidad en la relación entre variables, pero existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral puesto de manifiesto en las buenas relaciones interpersonales y en la productividad educativa.

Asi mismo Palma (2011), en su tesis *diagnóstico del clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de enfermería, nutrición y medicina de la universidad de los Andes*, en Venezuela, investigó bajo el diseño descriptivo recurrió a una población de 311 docentes y la muestra estratificada simple de 86 individuos, se aplicó una encuesta obteniendo como valoración global del clima de 2,96 en un rango de 1 a 5, ubicándose en la categoría en desacuerdo en cuanto al funcionamiento organizacional en la escuela de nutrición y no hubo diferencia significativa entre medicina y enfermería referente a la variable de desempeño docente, pero si con nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales y propone adecuar la estructura organizativa a las funciones de los docentes.

Herencia (2009), en su trabajo e investigación titulada “ Relación entre la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en la UNCP “ *para optar el grado de Magister en Gestión Educativa-UNCP*. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional para medir estos constructos de forma precisa necesitó administrar un gran número de ítems; refiere que el clima organizacional y la satisfacción laboral hacen referencia a los mismos componentes de la organización; pero se estima de forma diferente, el clima organizacional implica un juicio objetivo y la satisfacción laboral una valoración subjetiva de dichos componentes. En el trabajo se analiza la viabilidad de estimar la satisfacción laboral a partir de la construcción de índice que estimen el grado de discrepancia entre los juicios realizados por los profesionales acerca de qué

componentes están presentes en la organización y cuales les gustaría que estuvieran presentes.

Al concluir el trabajo de investigación llega a la siguiente conclusión: La satisfacción laboral y el clima organizacional tienen una relación significativa en el desenvolvimiento bueno o malo de los profesionales de las diversas organizaciones.

Destaca también el trabajo de Chupayo (2009), trabajo de investigación titulado “*Relaciones existentes entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad de Huancayo*” “ cuyo objetivo fue analizar las relaciones existentes entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del referido municipio, utilizando la muestra aleatoria simple de 66 trabajadores y aplicando el diseño correlacional a través de una encuesta tipo cuestionario que permitió concluir en la existencia de una relación significativa y directa entre el clima y desempeño.

Así mismo Martinez (2009), en su tesis titulada “*satisfacción laboral en las enfermeras del hospital El Carmen y Daniel Alcides Carrión, Huancayo*” para su investigación utilizó el método descriptivo comparativo, en la cual comparó la satisfacción laboral entre las enfermeras de ambas instituciones, llegando a una de las conclusiones de que los factores que determinan la insatisfacción laboral de las enfermeras de los servicios de medicina, cirugía y traumatología de los Centros Hospitalarios en estudio son los factores extrínsecos: supervisión, salario y medio ambiente, éste último involucra: ventilación, limpieza, materiales y ausencia de servicios higiénicos para el personal, en la mayoría de los ambientes.

Los resultados encontrados, al comparar la satisfacción laboral entre enfermeras de ambas instituciones se tiene: En el Hospital "El Carmen" el 56% de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, el 44% restantes experimentan satisfacción laboral. Mientras que en el Hospital "D.A.C.", el

83% de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral al realizar su ejercicio profesional y el 17% restantes experimentan satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La satisfacción laboral a veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral debido a su estrecha relación, lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado, muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. Cassasus (2005) opina que la satisfacción en el empleo designa básicamente un conjunto de actitudes ante el trabajo, podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia el trabajo, qué piensa de él, esto supone un grupo de actitudes y sentimientos, de ahí que la satisfacción con el trabajo depende de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización Sanchez (2000).

Es preciso mencionar para el presente estudio los sistemas gerenciales identificados por Likert:

Autoritario explotador: Se basa en el temor y en las amenazas hacia el empleado, donde la comunicación es desde altos mandos hacia el más bajo. Hay un distanciamiento psicológico entre el supervisor y el subordinado. la dirección no tiene confianza a sus empleados y la mayoría parte de las decisiones, de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuye según su función puramente descendente.

Autoritario benevolente: Esto es el cumplimiento a través de las recompensas. Las actividades del personal son de subordinación hacia sus superiores. La información fluye de arriba hacia abajo y pocas veces hacia arriba, y se limita a las cosas que el jefe quiere escuchar; las decisiones son tomadas por la cúspide de la empresa.

Consultivo: Cumplimiento con consecuencia de las recompensas y castigos. La información en este sistema se transforma en comunicación de igual manera de arriba hacia abajo. Las decisiones se toman también en la cúspide de la empresa, y los subordinados pueden tener cierta cantidad de influencia, y pueden tomar las decisiones en su nivel.

Gerencia grupal: Recompensas económicas. En este sistema todos participan y se comunican, el empleado se involucra en el desarrollo de nuevas metodologías y procesos de trabajo. La comunicación se presenta de abajo hacia arriba, a diferencia de los demás sistemas, aunque también puede ser ambos lados y se realiza sobre cierta base. Los supervisores y los empleados están muy cerca entre sí desde un punto de vista psicológico.

En conclusión se puede decir que Rensis Likert estaba convencido a partir de evidencias encontradas en sus estudios que el tipo de supervisión basada en poner permanente atención sobre los subordinados más que en las tareas es el más efectivo y eficiente proceso de gerencias, este tipo de supervisión al que Likert denomina supervisión “centrada en el empleado”, ofrece mayores ventajas de participación a las persona y éstas no trabajan en las organizaciones, sino más bien las personas son la organización misma, lo que produce mayores logros para las organizaciones a mediano y largo plazo. Concluyó además que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo o nivel jerárquico específico está determinado básicamente por la conducta de los líderes de los niveles superiores. Dicha conducta es la influencia más importante. La capacidad para ejercer esta influencia disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica, pero en la misma medida, es mayor la influencia del ambiente organizacional.

Para Sanchez (2000), Los hallazgos de Elton Mayo y sus colaboradores basados en parte en las ideas concebidas por Wilfredo Pareto, tendrían un efecto dramático en el pensamiento administrativo; fue de oposición a la teoría clásica de la administración, Mayo y sus jornada de trabajo, la industrialización de los procesos o los incentivos monetarios, sin otros factores responsables, él y sus colaboradores descubrieron que, en general, el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la satisfacción en las relaciones entre los miembros de un grupo de trabajo. La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano, así pues, Elton Mayo afirmó que el hombre no era una máquina que dándole incentivos rendiría en su trabajo.

Aun cuando han pasado varias décadas del estudio de Mayo y sus colaboradores sus aportes no han perdido vigencia en la teoría del comportamiento organizacional, donde el nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador (teoría clásica), sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean, resumidas en: el nivel de producción depende de la integración social, el nivel de producción no está determinado por la capacidad física del trabajador, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean, su capacidad social establece su nivel de competencia y de eficiencia.

El comportamiento social de los trabajadores, el comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo, los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos.

Los individuos no podían establecer por si mismos su cuota de producción, sino que debían dejar que la estableciera e impusiera el grupo, ante cualquier transgresión de las normas grupales, el individuo recibía castigos sociales de sus compañeros para que se ajustara a los estándares del grupo. Elton Mayo a diferencia de Taylor quien propone que el hombre

es motivado e incentivado por estímulos salariales y económicos; destaca que las personas son motivadas por la necesidad de reconocimiento, aprobación social y participación en las actividades de los grupos sociales en que conviven, de allí surge el concepto del hombre social, las recompensas y sanciones no económicas influyen en el comportamiento de esas recompensas sociales son símbolos y no materiales; inciden de manera decisiva en la motivación de las personas y la felicidad del trabajador.

Los grupos informales, en el estudio de Hawthorne, los investigadores se concentraron en los aspectos informales de la organización, la empresa pasó a ser una organización social compuesta por grupos sociales informales; cuya estructura no siempre coinciden con la formal. Los grupos informales definen sus reglas de comportamiento, sus recompensas y sanciones sociales, sus objetivos, su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas, cada participante los asimila e integra en sus actitudes y comportamientos.

La teoría de las relaciones humanas esbozó el concepto de organización informal, la organización se compone del conjunto de personas que se relacionan espontáneamente entre sí. Las relaciones humanas, en la organización de los individuos participan en grupos sociales y se mantiene en constante interacción social, la teoría de las relaciones humanas entienda por las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos de cada individuo es una personalidad diferente en el comportamiento y las actitudes de las personas con quien mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes.

Los trabajos simples y repetitivos tienden a volverse monótonos y mortificantes lo cual afecta de manera negativa las actitudes del trabajador y reduce su eficiencia y satisfacción. La forma más eficiente de división del trabajo no es la mayor especialización de éste. Elton Mayo propone que la especialización externa no garantiza más eficiencia en la organización.

Como sustento teórico y científico tenemos: Gomez, (2012). La organización es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles, que los individuos deberán desempeñar en una empresa, la organización es esencialmente la función administrativa que establece el rol formal que jugará la gente en la organización, también es determinar las reglas bajo las cuales esa gente interactuará.

El propósito de una estructura organizacional es contribuir a la creación de un entorno favorable para el desempeño humano. Se trata, entonces de un instrumento administrativo, no de un fin en sí mismo. Los papeles establecidos deben diseñarse tomando en cuenta las capacidades y motivaciones del personal disponible.

También tiene como propósito ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional. Se pueden distinguir tres concepciones diferentes de la organización:

La concepción clásica: en esta se propone el estudio de las actividades que precisan ser llevadas a cabo para alcanzar los objetivos.

La estructura de la organización: autoridad. La autoridad es el adhesivo de la estructura de la organización, el vínculo que la hace posible, los medios mediante los cuales se pueden colocar grupos de actividades bajo el mando de un administrador y se puede fomentar la coordinación de las unidades organizacionales. La organización como herramienta con la que el administrador está en posibilidad de ejercer su discrecionalidad y de crear un ambiente para el desempeño individual. Algunos de los principios más útiles de la organización están relacionados con la autoridad.

Principio de delegación por resultados esperados. La autoridad que delega a todos los gerentes individuales debe ser adecuada para asegurar su capacidad de cumplir los resultados esperados.

Principio escolar: Cuanto más clara sea la línea de autoridad desde el puesto administrativo más alto de una empresa, más clara será la responsabilidad para tomar decisiones y más eficaz la comunicación organizacional.

Brunet (2000) toma como referencia trabajos realizados en el campo del clima organizacional por Likert (1961) señala cuatro factores fundamentales que influyen en la connotación del clima organizacional: “El contexto, la posición jerárquica, factores personales y la percepción de los miembros de la organización”.

Lewin en su teoría de campo asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales: “La totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación, el campo dinámico que produce el llamado campo psicológico personal” que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo, que determina su manera de ver las cosas en su ambiente. Chiavenato (1989).

Tomando como base los planteamientos de estos autores y para delimitar el presente estudio se han trabajado como dimensiones relevantes del clima organizacional las siguientes:

La comunicación, partiendo del concepto de comunicación como “El proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores”. Chiavenato (1989).

Se debe entender entonces que la comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, que comprende transacciones entre ellas, por consiguiente las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes.

Para entender la importancia e influencia de los directivos y la comunicación en una organización, ésta se debe tomar en dos aspectos:

primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional” Cassasus (2005)

Chiavenato (1989) es esclarecedor destacar la comunicación efectiva entre los miembros de una organización pues ella influye en el buen manejo de las relaciones humanas y en la connotación del clima organizacional tanto que “La comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana.

Cassasus (2005) indica que los elementos fundamentales que determinan una comunicación eficiente es “la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza; destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad de la personalidad y la capacidad de los demás”

La satisfacción laboral, es otra de las dimensiones del presente estudio que ha sido estudiada por varios autores, como elemento clave, lo que ha llevado a diversos puntos de vista sobre su importancia y definición.

Chiavenato (1989) manifiesta respecto al comportamiento de los miembros de una organización “Busca sólo una manera satisfactoria y no la mejor manera de hacer un trabajo; no busca la ganancia máxima, sino la ganancia satisfactoria. Sus aspiraciones son relativas y toma en cuenta cada situación con la que se enfrenta.”

Como se manifiesta la persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene una actitud positiva y una persona que esta insatisfecha con su puesto, tiene una actitud negativa, por ello los investigadores del comportamiento organizacional le han dado gran importancia a la satisfacción laboral; sin embargo a diferencia de la satisfacción con el trabajo desempeñado, el término satisfacción en el puesto se refiere a la actitud general de un individuo hacia su ubicación en la empresa u organización,

entendida como el nivel de responsabilidad que asume con respecto a los demás miembros de la misma, siendo de mayor relevancia la satisfacción con el trabajo, dado que este está más ligado a la satisfacción y realización personal, lo que contribuye en gran medida a la configuración del clima organizacional.

Se puede decir entonces que los niveles de satisfacción se dan en dos aspectos relevantes dentro de una organización: La satisfacción con el puesto, entendido como el cargo dentro de la organización y la satisfacción con el trabajo o desempeño. Este último el más relevante dentro del clima organizacional, puesto que está ligado a la realización y al compromiso personal.

En conclusión lo que podría estar pasando con los docentes es que dentro de una escuela desempeñan una labor que les satisface, un trabajo de formación y de desarrollo académico sin embargo dentro del sistema educativo, la burocracia y marginación los desmotiva dentro de un contexto social que valora poco su labor, lo que lleva a determinar en muchos casos sentimiento escasos de realización personal, sobre todo en los docente de escuelas estatales.

La motivación, Para comenzar con esta dimensión resaltaremos el siguiente enunciado de Robbins (2004) "Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación".

Es entonces importante indicar lo que es la motivación, aclarando previamente que la motivación no es un rasgo personal, es algo más complejo, lo cierto es que a lo largo de la historia de la psicología del comportamiento organizacional este elemento ha sido ampliamente estudiado por varios autores. Los que han concordado en que la motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación.

Como se sostiene, la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia

Por otra parte como entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, con el tiempo éstos van cambiando, sin embargo el proceso que dinamiza la conducta es más o menos semejante en todas las personas.

Es relevante destacar lo propuesto por Jiménez (1994), en su investigación sobre formación, motivación y condiciones laborales, los cuales expresan que la motivación laboral docente implica momentos frecuentes para discutir lo hecho e innovado con otros individuos para luego reflexionar sobre la propia práctica y actuar en consecuencia. “En coherencia con los análisis y resultados comentados anteriormente, los autores expresan que el deseo de cambio da cuenta de un reclamo transversal por sentirse más acompañados, reconocidos y respaldados en su tarea pedagógica”

En conclusión, tanta crítica hacia el trabajo de los docentes ha terminado consiguiendo que estos reaccionen con frustración, insatisfacción lo que viene desmotivando su tarea docente en las escuelas públicas. Si queremos tener docentes motivados, es tiempo de alcanzar a reconocer su labor. “Será importante que los administradores generen recursos y condiciones que permitan hacer del apoyo, el reconocimiento y la colaboración al trabajo docente, una práctica permanente e institucionalizada”

La participación y el clima organizacional. Se puede afirmar que la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones, es decir tanto el “colaborador”, como se denomina en tiempos actuales, necesita de la participación para sentirse realizado y comprometido como la institución necesita de éste para lograr los

objetivos y metas trazadas. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes, de allí que el clima de armonía en las instituciones se construye a partir de la participación consiente de sus miembros.

Como propone Chiavenato (1989). Las soluciones serán negociadas y discutidas con datos concretos, objetivos y racionales, además de que no estarán basadas en opiniones personales. Esta política exige buenas relaciones con los empleados y un clima organizacional saludable. El autor manifiesta con esto la necesidad de buscar esta participación en las soluciones negociadas, lo cual genera un clima de cordialidad en la institución.

Deja en claro el ambiente conceptual que genera la gerencia que estará dirigido a estimular una actitud positiva, un efecto saludable en el individuo de participar en el cambio y a innovación organizacional.

El estudio sobre clima organizacional y participación en centros de educación básica: Considera más negativo la participación, colaboración de los padres de familia y la administración educativa. Son aspectos que tiene que ver con los que se considera ámbito externo. Sin embargo los relacionados con la participación, colaboración de los profesores entre sí, y el equipo jerárquico, son los más positivos.

Gestión y clima organizacional en las instituciones educativas. Es necesaria una visión amplia de la gestión de las instituciones educativas además de considerar que el clima de la institución viene dado por todos los agentes que componen el centro o institución educativa

La filosofía con que funciona una escuela no es la escrita, sino la que le impregnan las personas que la dirigen. He aquí la importancia de contar con excelentes autoridades académicas evitando las improvisaciones, los favoritismos o los aparentes buenos directores empíricos en las instituciones educativas. Por tal motivo, si asignamos al gerente el rol de promotor de

cambios organizacionales, éstos no se alcanzarán si él no logra propiciar un clima de trabajo apropiado.

Se han desarrollado tradicionalmente en el sistema educativo estilos de liderazgo que no siempre se dan en forma absoluta, generalmente al apreciar el comportamiento de un director; observamos que se produce una mezcla de estilos y en forma frecuente se puede ver que los estilos cambian según las circunstancias, características de los grupos humanos llámese docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo con los cuales se trabaja.

El director se debe ocupar del clima organizacional, porque no habrá transformación sin reflexión y sin consenso sobre lo que un individuo y que es lo que se debe cambiar, este planteamiento es fundamental; por lo que es conveniente que el director trabaje con el clima organizacional. Es necesario entonces que la labor, la dirección y control que ejerza un directivo será relevante para el logro de las metas educativas, pero esto va de la mano con lograr un clima laboral positivo a fin de motivar e involucrar a todos los estamentos de la escuela en el trabajo diario.

Fernandez (2009).Manifiesta que las percepciones del clima depende de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa, de ahí el clima laboral refleja la interacción entre característica personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima; en función a las percepciones de los miembros, indicando con ello la importante relación e influencia mutua entre la gestión y la satisfacción laboral. En función de la combinación del clima organizacional y la satisfacción laboral, se establece cómo debe ser el estilo del director.

Relación entre estas variables: Si el grupo no tiene ni capacidad, ni voluntad el líder debe dirigir y establecer los objetivos de las instrucciones, proporcionando los qué, cuándo, dónde y cómo.

Si el grupo no tiene capacidad, pero si voluntad; el directivo ha de persuadir; el líder explica sus objetivos, convence a los sujetos para que las acepten y se impliquen en la tarea, es quien proporciona dirección y guía.

Si el grupo tiene competencias pero no voluntad el directivo fomenta la participación, el líder traslada responsabilidad a los seguidores y les alienta a tomar decisiones y facilita su colaboración y compromiso. El papel del líder es facilitar y alentar el ingreso de la participación del seguidor.

Si el grupo tiene capacidad y voluntad, el líder ha de delegar, el líder observa y acompaña a los integrantes del grupo, ellos serán quienes tomen las decisiones, lleven a cabo la realización de las tareas. El líder entrega al subordinado la responsabilidad y la instrumentación de la toma de decisiones, se adapta a su grupo para generar relaciones fluidas en la institución, de esa manera ambos deben interactuar para configurar un clima organizacional eficiente en donde el líder influye para motivar a sus equipos de trabajo al logro de los objetivos planteados; pero también el equipo genera motivaciones y actitudes en el líder que lo desafía a lograr mejores y mayores metas educativas.

Por su parte El Consejo Nacional de Educación (2006) en el Proyecto Educativo Nacional al 2012, propone políticas de cambio de las practicas pedagógicas en las instituciones que ofrece la educación básica, específicamente busca introducir nuevos criterios y práctica de la buena enseñanza, incentivar la responsabilidad profesional del docente; fomentar un clima institucional amigable en las instituciones educativas, es decir dentro del proyecto educativo peruano se da importancia al fomentar el clima laboral adecuado que promueva una gestión pedagógica adecuada al logro de los objetivos educativos.

En tal sentido la gestión institucional, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un adecuado clima organizacional por parte de los directivos, debe buscar integrar las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo

institucional para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela.

En definitiva el clima escolar, suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso.

Control y monitoreo: Estos dos aspectos fundamentales de la gestión influyen de manera directa en el clima organizacional por ello se ha querido incluirlas en este apartado, sabiendo además que son conceptos que han evolucionado en los últimos años a partir del concepto de supervisión que está más ligado a los aspectos de sanción, el control y monitoreo están por el contrario más ligados al acompañamiento y asesoramiento que saber recibir los docentes en su tarea diaria contribuyendo a acercar más a los directivos con su personal.

Calero (1999), plantea que el control y monitoreo en las instituciones educativas, tiene un fin social aplicado al desarrollo de recursos humanos y sin este recurso el capital de los presupuestos ejecutados por el ministerio de educación, está orientada al concepto de eficacia, al logro de objetivos con la menor inversión, ganancia de carácter social

Al respecto el Ministerio de Educación (2014) En el marco del proceso de enseñanza aprendizaje aclara que el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos, productos pedagógicos para la toma de decisiones, así mismo puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad programada durante el año escolar transcurran como fueron programadas, dentro de un determinado periodo de tiempo, sus resultados permiten identificar logros y debilidades para la toma de decisiones, a favor de la continuidad de las actividades a fin de llegar a los resultados orientados al logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Estos procedimientos de acompañamiento, control y monitoreo que realiza el equipo directivo, sirve para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos, información relevantes para mejorar la práctica pedagógica, buscando con lograr los cambios de conducta en el trabajo docente volviéndolo un facilitador de los procesos de aprendizaje. Un buen acompañamiento y monitoreo pedagógico juegan un papel fundamental para enriquecer la práctica docente, contribuyendo en la integración y fortalecimiento de la comunidad docente.

Respeto, disciplina en la gestión: el Ministerio de Educación (2014), deja expreso que el equipo directivo vela por una convivencia basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes, la violencia escolar, a partir de ello establece acciones para la mejora del clima escolar.

En respecto, disciplina en la gestión menciona que el equipo directivo debe velar por una convivencia basada en el respeto, la tolerancia, la igualdad, el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la no violencia escolar, a partir de ello establecer acciones para la mejora del clima escolar.

La característica común a todas las organizaciones que buscan logros de gestión destacados como lo indica el ministerio de educación peruano se caracterizan por marcar una línea de acción basada en el respeto y la disciplina en el trabajo diario.

La palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención o consideración”. De acuerdo al diccionario de la Real academia Española, el respeto está relacionado con la veneración que se hace a alguien, el respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.

Se puede decir que el respeto es una de las actitudes máspreciadas que busca la gestión de una institución de tal forma que cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado la organización no guarda

coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones desencadena en los grupos conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución.

Brunet (2000), afirma que los directivos deben analizar el ambiente laboral a fin de contribuir con el desarrollo y mejoramiento de la organización, evitando los conflictos o insatisfacciones que puedan desencadenar la falta de respeto o indisciplina en los trabajadores. El clima muestra y refleja las actitudes, creencias y valores de los individuos, transformándose estos en elementos característicos de la organización, los cuales unidos a la estructura, políticas y reglas de la organización contribuyen a determinar el comportamiento de los mismos.

Se puede entonces decir que la disciplina es una consecuencia del respeto y por lo general, exige el planteamiento claro de un cierto código de trabajo, estos comportamientos están ligados a valores propios de nuestra naturaleza que pueden contribuir a humanizar o deshumanizar una gestión y que bien trabajados pueden contribuir a mantener una relación saludable entre los estudiantes, docentes, directivos y padres de familia de una institución educativa.

La importancia que tiene la satisfacción laboral es obvia, referente a los trabajadores en administración tienen motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral que existen en su organizaciones, existen muchas evidencias que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y otros renuncian al empleo, también se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de su trabajo, de la salud y viven más años, se refleja en la vida particular del trabajador.

La satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, mantiene una actitud positiva en la organización laboral, expresa una necesidad que puede o no ser satisfecha. El enfoque sobre satisfacción en el trabajo plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas

por el individuo entre lo que él cree debe darle trabajo, lo que realmente obtiene como producto.

La Importancia de las recompensas equitativas. La secuencia de un mejor desempeño produce mayores recompensas económicas, psicológicas; si se consideran recompensas como justas y equitativas; se desarrolla una mayor satisfacción ya que los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño, si se consideran recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, surge la insatisfacción. El nivel de satisfacción que se tenga produce un mayor o menor compromiso, afecta el esfuerzo al desempeño.

La personalidad. Según Cassasus (2005), es la suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás, los determinantes de la personalidad son: la herencia que comprende aquellos factores que están determinados en la concepción, la teoría hereditaria afirma que la explicación definitiva de la personalidad del individuo se encuentra en la estructura molecular de los genes situados en los cromosomas.

En el ambiente los factores que ejercen presión en la formación de nuestra personalidad están en la cultura en la que creemos, en nuestros primeros conocimientos, las normas de nuestras familias, amigos y grupos sociales, otras influencias que experimentamos en la vida diaria.

La situación influye en el afecto que tiene la herencia y el ambiente en la personalidad de un individuo, es en general estable y congruente, cambia con las situaciones. Respecto a las relaciones humanas son la base de toda relación de comunicación y facilita el conocerse y conocer a los demás.

Las relaciones humanas conjunto diverso de relaciones y contactos que se establecen constantemente entre las personas como parte de su vida en sociedad, uno de los factores que influyen en el clima organizacional, es la toma de los conflictos existentes y sus consecuencias positivas o negativas, la re flexibilidad en nuestros pensamientos.

Arizaga (2004), tomar decisiones implica tener claro siempre nuestros objetivos generales y específicos personales y colectivos: Conocer el hecho (conflicto), medir las consecuencias del conflicto o problema: positivas y negativas; individuales y colectivas, confrontarlos con los valores y principios, tomar la decisión correcta, ejecutarlas y evaluar consecuencias.

Estos pasos no necesariamente actúan unos de tras de otro; sino que interactúan, se debe poner en ejercicio permanente éstas pausas para tomar acertados decisiones, siendo flexibles en nuestros compromisos tomando en cuenta que una buena decisión para una situación puede no serlo para otra, la toma de decisiones en los grupos se toma en cuenta que en toda organización, no toman toda decisión individual, las decisiones son grupales y las cuales tiene ventajas y desventajas.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la comunicación y bienestar en la organización desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018?

¿Qué relación existe entre la identidad y decisiones para la eficiencia desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018?

¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el confort desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018?

1.5. Justificación de estudio

Justificación Metodológica:

Hoy en día las Instituciones educativas buscan calidad educativa y ser competitivos cada día, pero lo más importante, se olvidan cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral en la cual se deben primar en toda organización para el logro de la eficacia del trabajo en equipo; los trabajadores se sientan satisfechos de su trabajo, valorando y asumiendo con responsabilidad la labor que desempeñan.

Justificación teórica:

La investigación descubre el nivel de correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui - La Oroya , en vista a que el clima organizacional, es uno de los factores para el éxito de la gestión institucional que influye significativamente de manera positiva o negativa; en la realización de las actividades institucionales.

Justificación Pedagógica:

En las diferentes Instituciones educativas se aprecia la existencia de trabajos realizados en forma individual, dejando de lado la comunicación fluida, el trabajo en equipo y la toma de decisiones de los directivos lo hacen sin consultar a los docentes y así mismo los docentes sin consultar a los directivos.

Este tipo de decisiones genera conflictos, motivando las discrepancias internas en la organización, distorsionando la imagen de la institución creando un clima organizacional deficiente y que no permite a los trabajadores la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades así mismo la libertad en su desempeño laboral, lo cual conlleva a la insatisfacción laboral. Las Instituciones Educativas no reconocen que uno de sus activos fundamentales, es el factor humano, ya que es muy

importante en toda organización de que los trabajadores se desenvuelvan en un clima organizacional favorable donde reine una visión compartida y que la comunicación sea fluida entre todos los trabajadores; que sepan afrontar los conflictos de manera positiva y que se sientan satisfechos por la labor que realizan

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Hipótesis Específicas

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Existe una relación positiva entre la identidad y las decisiones para la eficiencia desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

-Existe una relación significativa directa entre el confort y las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Objetivos Específico

Establecer la relación entre el bienestar en la organización y la comunicación desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Determinar la relación existe entre la identidad y las decisiones para la eficiencia desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Establecer la relación que existe entre el confort y las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se ubica en el enfoque cuantitativo por tener que medir ambas variables de estudio, el tipo de investigación es no experimental básica en su modalidad correlacional con dos variables y una muestra. El método general que se utilizó es el método científico y como método específico se tiene el método descriptivo.

En la presente tesis se utilizó el método científico como método general. Según Bruner (1987), “El método científico es un conjunto de procedimientos para verificar o refutar hipótesis o proposiciones sobre hechos o estructuras de la naturaleza”.

Como método específico se usó el método descriptivo, Sánchez y Reyes (1998), nos dicen que “Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos”. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas.

Asimismo se utilizó como método específico el método estadístico, Hernández, et al (2014), dice: “Este método precisa de la estadística y del cálculo de probabilidad, ya que los fenómenos estudiados son productos de

mediciones y se representan mediante números (cantidades), por lo que se deben analizar con métodos estadísticos”.

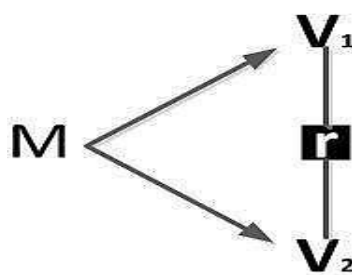
El método estadístico está orientado al proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las variables para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

Por su carácter es Descriptivo, al respecto Hernández, et al (2014), dice: “Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice.” La meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos. Esto es detallar cómo son y cómo se manifiestan.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es descriptiva correlacional con dos variables: satisfacción laboral y clima organizacional así como manifiesta Carrasco (2008), quien menciona que el diseño correlacional busca la relación en dos variables con una sola muestra.

El esquema es el siguiente:



Donde:

- M : Muestra en la que se realiza el estudio.
- V1 : Observación realizada a la Variable satisfacción laboral
- V2 : Observación realizada a la Variable clima organizacional.
- r : Relación que existe entre las variables sometidas a estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Satisfacción laboral

Satisfacción laboral se refiere a la satisfacción en el trabajo laboral de una persona, está integrado por conjuntos de satisfacciones especiales que determina la satisfacción general, afectiva en relación a los aspectos de trabajo y del contexto laboral.

Clima organizacional

El clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral y percibido directamente o indirectamente, que influye en la conducta del mismo, uno de los factores para el éxito de toda gestión, basado en valores, conflictos, liderazgo y planeamiento de gestión, diseño organizacional.

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptualizada	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción laboral se refiere a la satisfacción en el trabajo laboral de una persona, está integrado por conjuntos de satisfacciones especiales que determina la satisfacción general, afectiva en relación a los aspectos de trabajo y del contexto laboral. (Fernandez, 2009)	Se mide el nivel de satisfacción de los trabajadores en la educación a través de los instrumentos de investigación	Confort	Promueve un ambiente organizado en trabajo que realiza los agentes educativos.	Ordinal
				Demuestra actitudes positivas en el ambiente de trabajo.	
				Participo en la distribución de las áreas de trabajo de la Institución Educativa.	
			Bienestar en la organización	Recreación y salud	
				Impacto en el estado de ánimo.	
				Condiciones laborales.	
				Necesidades laborales.	
				Reconocimientos e incentivos	
			Decisiones para la eficiencia	Confianza	
				Consideración en afecto, apoyo	
				Relaciones interpersonales.	
				Toma de decisiones	

				Relación en área y/o equipo.	
				Cumplimiento de metas.	
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral y percibido directamente o indirectamente, que influye en la conducta del mismo, uno de los factores para el éxito de toda gestión, basado en valores, conflictos, liderazgo y planeamiento de gestión, diseño organizacional. _ (Sanchez, 2000)	Se mide el nivel de clima institucional del centro educativo a través de las respuestas de los docentes	Relaciones humanas	Identifica actitudes negativas entre los miembros de la comunidad educativa.	ordinal
				Promueve el autoritarismo en la Institución Educativa.	
				Fomentan el trato respetuoso e igualitario entre los agentes educativos.	
			Identidad	Actúo de manera altruista en mi Institución	
				Empleo ideas positivas para el desarrollo Institucional	
				Demuestra estrategias adecuadas para contribuir con el prestigio de la Institución	
				Ejecuto acciones pedagógicas y administrativas adecuadas y oportunas	
				Promueve temas de innovación pedagógica y académica que beneficia a la Institución	

				Promueve normas de buen desempeño laboral	
				Plantea ideas adecuadas y oportunas ante problemas laborales	
			Comunicación	Promueve la comunicación pertinente con la comunidad educativa	
				Argumenta acciones positivas o negativas en el desempeño del trabajo que realiza	
				Promueve acciones oportunas de información de interés de todos los agentes de la educación	
				Infiere comunicados emitidos por el orden superior cumpliéndolos	
				Cuenta con información necesaria para realizar los trabajos adecuadamente	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Oseda (2008), La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares (p110)

La población de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018, consta de 70 docentes quienes han sido utilizados en dicha investigación en su totalidad, considerada población y muestra censal en mi investigación.

Muestra:

El mismo Oseda (2008, p.122) menciona que: “La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

La muestra fue constituida del 100% de la población, es decir población igual muestra, por lo que se tomó como muestra a 70 docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018.

Considerando en nuestra investigación una población y muestra censal.

Muestreo:

“Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que

representan lo que sucede en toda esa población.” Mata y Macassi (1997 p.135).

La muestra fue elegida mediante el muestreo no probabilístico intencional, intencionado o criterial, a cargo de la investigadora quien sin emplear formulas estadísticas determinó el número de docentes que formaron parte del objeto de estudios, la totalidad de la población, es decir población igual muestra.

Se consideró a 70 docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se ha utilizado para la investigación la siguiente técnica:

La encuesta:

Según Sierra (2002, p.305), el cuestionario de encuesta es: “Un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”.

La encuesta nos ha permitido recoger información de la investigación de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018. Donde se utilizó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario. El(la) encuestado (a) ha respondido el cuestionario de 30 preguntas cerradas, ya que contiene una escala de valoración (Siempre, a veces y nunca) El(la) encuestado(a) eligió la opción más adecuada de acuerdo a su criterio.

Para la verificación de la confiabilidad del instrumento se utilizó la confiabilidad estimada y error estándar de medición coeficiente Alfa de cronbach.

La confiabilidad teórica se asume en base al criterio de los expertos que estuvieron a cargo de la evaluación del cuestionario.

La confiabilidad del instrumentos es de alta debido al resultado obtenido según la fórmula del coeficiente alfa de cronbach

Fórmula del coeficiente alfa de Cronbach.

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{Sx^2} \right]$$

Donde:

r = Índice de confiabilidad

Si^2 = varianza de cada pregunta

Sx^2 = varianza de la puntuación total de las preguntas

K = número de preguntas de instrumento

Reemplazando datos tenemos:

$$r = 0,87$$

Se obtiene un resultado de $r = 0,87$ cuyo valor está entre 0 y 1 superando al límite del coeficiente, lo cual nos indica que el instrumento es confiable.

Validación.

Se elaboró el cuestionario que consta de 30 preguntas, el instrumento fue sometido a la validación por juicio de experto a cargo del docente experto en el tema, las observaciones que realizó el experto se subsanaron que finalmente se presentó el cuestionario para su evaluación y validación, dictamen.

Resumen de la opinión de experto

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	OPCION PORCENTUAL
Dr. Ramiro Bullon Canchaya	Doctor	80%

2.5. Métodos de análisis de datos

En el proceso de investigación se aplicó la estadística descriptiva, cuyo estadígrafo usado fue las medidas que permitieron el análisis de correlación, para ello se usó básicamente la “rho de Spearman”. Gamarra (2010). Para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico más conocido como SPSS V. 22 para Windows.

La rho de Spearman:

Este estadígrafo permitió determinar la relación que existe entre las variables que contribuyeron al objeto de estudio de esta investigación, esta es medida de asociación lineal entre dos variable. El valor de r_s tiene un rango comprendido entre: -1 que significa relación negativa perfecta en la que todos los puntos se encuentran sobre una línea con pendiente negativa +1 que significa la relación positiva perfecta, todos los puntos se encuentran sobre una línea con pendiente positiva; un valor de 0 indica que no existe ninguna relación lineal.

La prueba correlación de r_s de Spearman, que corresponde a la escala de medición ordinal, en este caso para nuestro estudio que corresponde a la escala de medición de ordinal pero para la contratación de hipótesis se tiene la t de student.

2.6. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se desarrolló con la veracidad del caso respetando los aspectos éticos y sobre todo los datos recogidos responden a la verdad ajustándose a las normatividades vigentes.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

El baremo es una herramienta estadística que permite trasladar los datos cuantitativos a cualitativos.

Para su elaboración se tiene en cuenta los valores máximos, valores mínimos, el rango y la amplitud. En este caso la amplitud es 11

Buena	42 - 54
Regular	30 -- 41
Deficiente	18 - 29

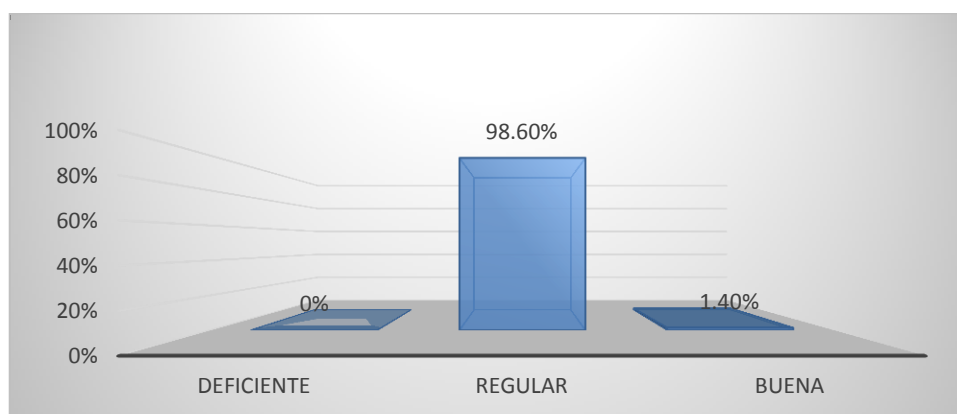
Baremo de dimensiones

Buena	14 - 18
Regular	10 - 13
Deficiente	6 - 9

Tabla 1:*Resultado de la variable satisfacción laboral*

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	69	98,6%
	Buena	1	1,4%
	Total	70	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 1: *Resultado de la variable satisfacción laboral*

Fuente: Tabla N° 1

Interpretación

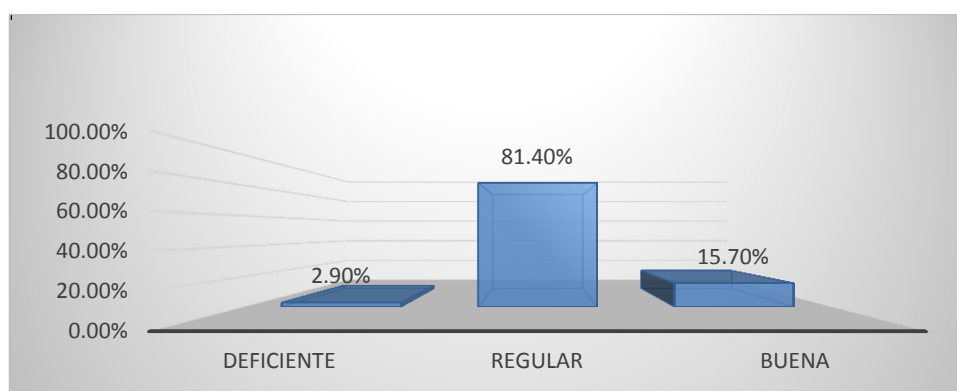
En la tabla N° 1 y el gráfico N° 1 se observa que son 69 docentes que representan el 98% de la muestra manifiestan regular la satisfacción laboral, mientras son 1 docente que representa el 1,4% de la muestra se sienten buena en la satisfacción laboral

Tabla 2:
Resultado de la dimensión bienestar

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
	Deficiente	2	2,9%
	Regular	57	81,4%
	Buena	11	15,7%
	Total	70	100,0%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 2: *Resultado de la dimensión bienestar*



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación

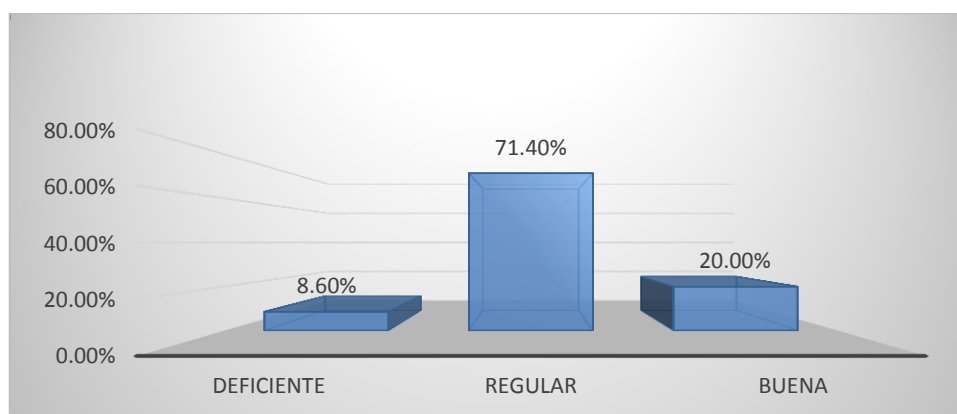
En la tabla N° 2 y el gráfico N° 2, se observa que son 2 docentes que representa el 2,9% de la muestra manifiestan deficiente el bienestar en la organización, son 57 docentes que representan el 81,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 11 docente que representa el 15,7% de la muestra se sienten buena en el bienestar en la organización.

Tabla 3:
Resultado de la dimensión identidad

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	8,6%
	Regular	50	71,4%
	Buena	14	20,0%
	Total	70	100,0%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 3: *Resultado de la dimensión identidad*



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

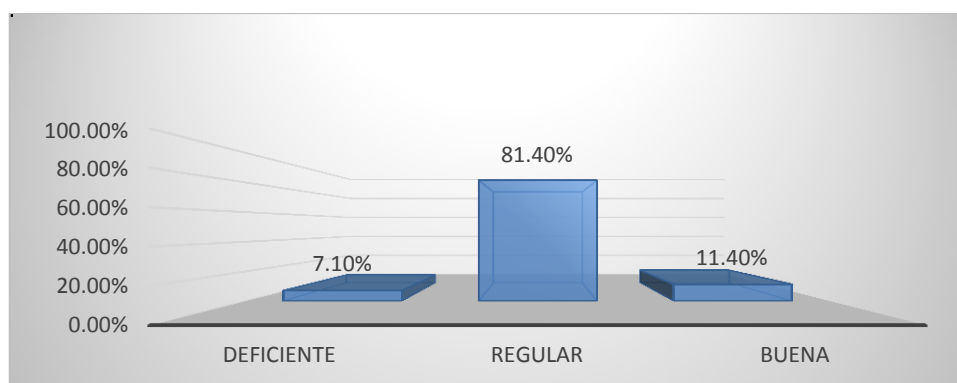
En la tabla N° 3 y el gráfico N° 3, se observa que son 6 docentes que representan el 8,6% de la muestra manifiestan deficiente en la identidad institucional, son 50 docentes que representan el 71,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 14 docentes que representan el 20% de la muestra se sienten buena en la identidad institucional.

Tabla 4:
Resultado de la dimensión Confort

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	7,1%
	Regular	57	81,4%
	Buena	8	11,4%
	Total	70	100%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 4: *Resultado de la dimensión Confort*



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación

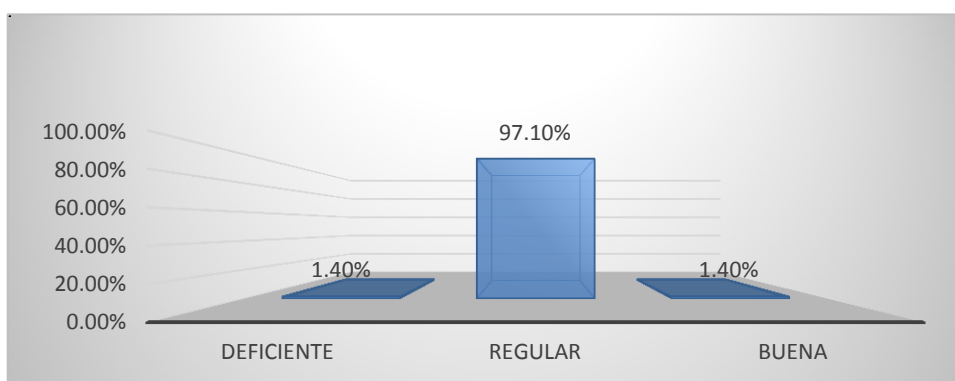
En la tabla N° 4 y el gráfico N° 4 se muestra que son 5 docentes que representan el 7,1% de la muestra manifiestan deficiente en el confort, son 57 docentes que representan el 81,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 8 docentes que representan el 11,4% de la muestra se sienten buena en el confort.

Tabla 5:
Resultado del variable clima organizacional

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,4%
	Regular	68	97,1%
	Buena	1	1,4%
	Total	70	100,%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 5: *Resultado del variable clima organizacional*



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación

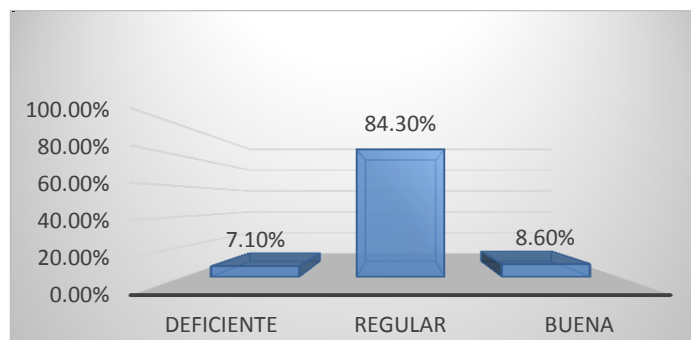
En la tabla N° 5 y el gráfico N° 5 se observa que son 5 docentes que representa el 7,1% de la muestra manifiestan deficiente en el confort, son 57 docentes que representan el 81,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 8 docente que representa el 11,4% de la muestra se sienten buena en el confort.

Tabla 6:
Resultado de la dimensión comunicación

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	7,1%
	Regular	59	84,3%
	Buena	6	8,6%
	Total	70	100,%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 6: *Resultado de la dimensión comunicación*



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación

En la tabla N° 6 y el gráfico N° 6 se observa que son 5 docente que representa el 7,1% de la muestra manifiestan deficiente en la comunicación, son 59 docentes que representan el 84,3% de la muestra manifiestan regular, mientras son 6 docente que representa el 8,6% de la muestra se sienten buena en la comunicación.

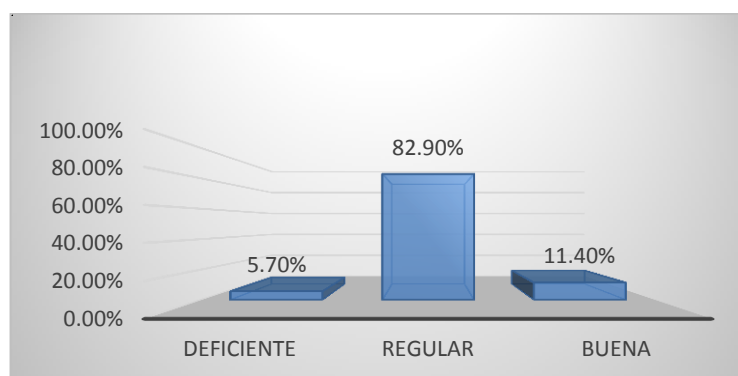
Tabla 7:

Resultado de la dimensión toma de decisiones para la eficiencia

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	5,7%
	Regular	58	82,95
	Buena	8	11,45
	Total	70	100,%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 7: *Resultado de la dimensión toma de decisiones para la eficiencia*



Fuente: Tabla N° 7

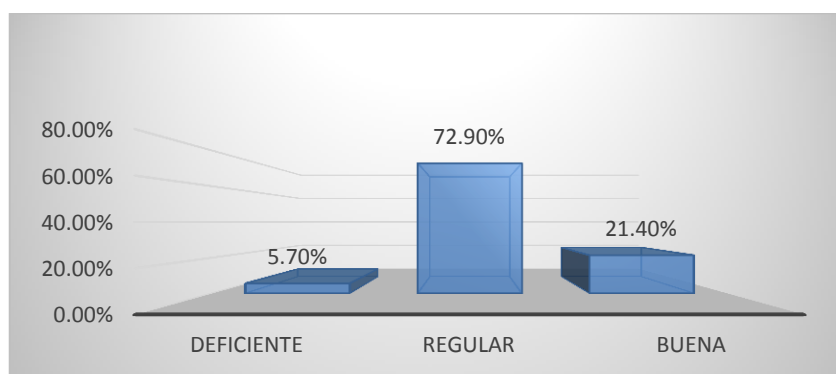
Interpretación

En la tabla N° 7 y el gráfico N° 7 se observa que son 4 docente que representa el 5,7% de la muestra manifiestan deficiente en toma de decisiones para la eficiencia, son 58 docentes que representan el 82,9% de la muestra manifiestan regular, mientras son 8 docente que representa el 11,4% de la muestra se sienten buena en toma de decisiones para la eficiencia

Tabla 8:*Relación de la dimensión de las relaciones humanas*

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	5,7%
	Regular	51	72,9%
	Buena	15	21,4%
	Total	70	100%

Fuente: Cuestionario

Gráfico 8 : *Relación de la dimensión de las relaciones humanas*

Fuente: Tabla N° 8

Interpretación

En la tabla N° 8 y el gráfico N° 8 se observa que son 4 docente que representa el 5,7% de la muestra manifiestan deficiente en relaciones humanas, son 51 docentes que representan el 72,9% de la muestra manifiestan regular, mientras son 15 docente que representa el 21,4% de la muestra se sienten buena en relaciones humanas.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Hipótesis Nula. H_0

No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_0: p = 0$$

Hipótesis alterna. H_a

Si existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_a: p \neq 0$$

Correlaciones				
			Satisfacción	Clima
Rho de Spearman	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,304
		Sig. (bilateral)	.	,292
		N	70	70
	Clima	Coeficiente de correlación	,304	1,000
		Sig. (bilateral)	,292	.
		N	70	70

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.304$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

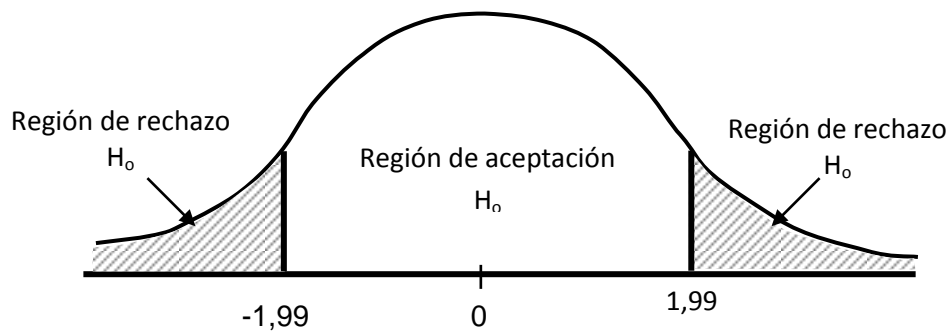
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 70-2 = 68

Valor crítico = 1,99



Aceptar H_0 si $-1,99 < t < 1,99$

Rechazar H_0 si $-1,99 \geq t \geq 1,99$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 70$

$$r_s = 0,304$$

$$t = \frac{0,304 \sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,304)^2}}$$

$$t = 2,63$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,63 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe relación directa y moderada entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula. H_0

No existe una relación directa entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_0: \rho = 0$$

Hipótesis alterna. H_a

Si existe una relación directa entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_a: \rho \neq 0$$

Correlaciones				
			Bienestar	Comunicación
Rho de Spearman	Bienestar	Coeficiente de correlación	1,000	,271
		Sig. (bilateral)	.	,459
		N	70	70
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,271	1,000
		Sig. (bilateral)	,459	.
		N	70	70

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.271$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

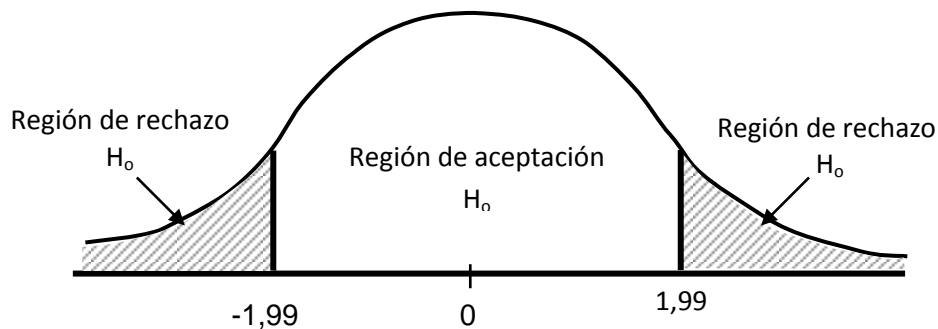
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$$gl = 70-2 = 68$$

Valor crítico = 1,99



Aceptar H_0 si $-1,99 < t < 1,99$

Rechazar H_0 si $-1,99 \geq t \geq 1,99$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 70$$

$$r_s = 0,271$$

$$t = \frac{0,271 \sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,271)^2}}$$

$$t = 2,34$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,34 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa y baja entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Hipótesis específica 02

Hipótesis Nula. Ho

No existe una relación positiva entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_0: p = 0$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya – 2018

$$H_0: p \neq 0$$

Correlaciones				
			Identidad	Decisiones
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,242
		Sig. (bilateral)	.	,729
		N	70	70
	Decisiones	Coefficiente de correlación	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,729	.
		N	70	70

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.242$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

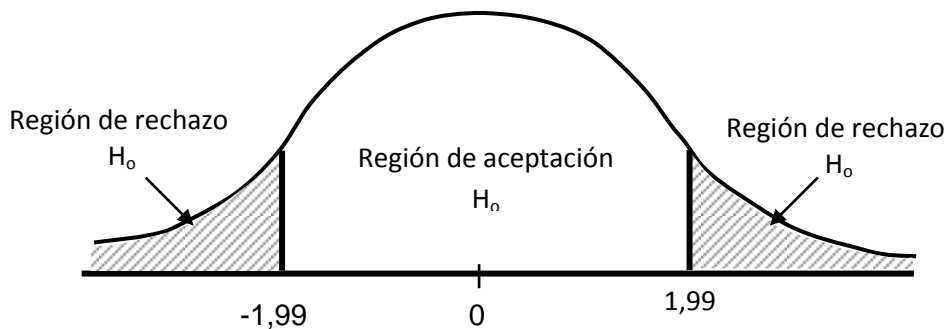
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 70-2 = 68

Valor crítico = 1,99



Aceptar H_0 si $-1,99 < t < 1,99$

Rechazar H_0 si $-1,99 \geq t \geq 1,99$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 70$

$r_s = 0,242$

$$t = \frac{0,242 \sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,242)^2}}$$

$$t = 2,06$$

e) Decisión estadística.

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,06 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación directa y baja entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Hipótesis específica 03

Hipótesis Nula. H_0

No existe una relación significativa directa entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_0: \rho = 0$$

Hipótesis alterna. H_a

Si existe una relación significativa entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

$$H_a: \rho \neq 0$$

Correlaciones				
			Confort	Relaciones
Rho de Spearman	Confort	Coeficiente de correlación	1,000	,232
		Sig. (bilateral)	.	,243
		N	70	70
	Relaciones	Coeficiente de correlación	,232	1,000
		Sig. (bilateral)	,243	.
		N	70	70

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.232$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

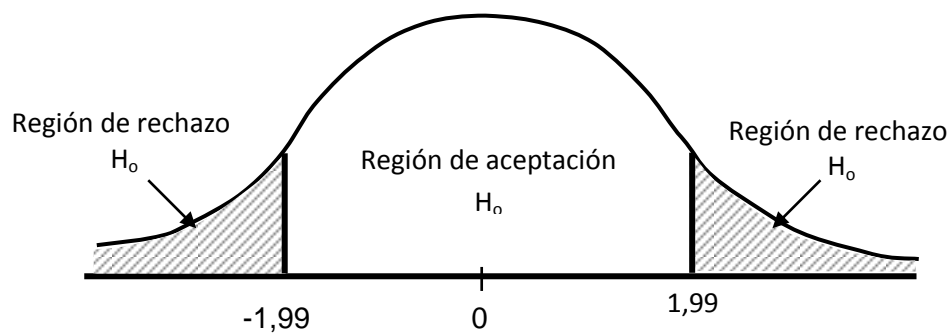
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$gl = 70-2 = 68$

Valor crítico = 1,99



Aceptar H_0 si $-1,99 < t < 1,99$

Rechazar H_0 si $-1,99 \geq t \geq 1,99$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n=70$$

$$r_s = 0,232$$

$$t = \frac{0,232 \sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,232)^2}}$$

$$t = 2,04$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,04 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación directa y baja entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018.

IV. DISCUSIÓN

Fernández (2009), opina que la satisfacción en el empleo designa básicamente un conjunto de actitudes ante el trabajo, podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia el trabajo, qué piensa de él, esto supone un grupo de actitudes y sentimientos, Lo mismo sucede en sector educación el docente debería de estar satisfecho con su labor, pero muchas veces no ocurre esto al contrario existe un malestar en los docentes de la forma como se maneja las políticas educativas. Esto permitió realizar la investigación

De ahí que la satisfacción con el trabajo depende de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Por su parte Arizaga, (2000). Manifiestan La organización es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles, que los individuos deberán desempeñar en una institución, por lo tanto el clima organizacional es fundamental en una institución educativa porque permite establecer los mecanismos correctos entre las sub área de trabajo y de manera coordinada se llevan las acciones educativas.

Al inicio de la investigación me propuse el objetivo general, determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – de La Oroya - 2018, por lo que al aplicar los instrumentos de investigación se tuvo los siguientes resultados: en la variable satisfacción laboral, se observa que son 69 docentes que representan el 98% de la muestra manifiestan regular la satisfacción laboral, mientras son 1 docente que representa el 1,4% de la muestra se sienten buena en la satisfacción laboral, mientras en la variable clima organizacional se observa que son 5 docentes que representa el 7,1% de la muestra manifiestan deficiente en el confort, son 57 docentes que representan el 81,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 8 docente que representa el 11,4% de la muestra se sienten buena en el confort.

De igual modo hallándose la correlación con el programa SPSS versión 22 se tiene el siguiente resultado Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.204$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y baja entre entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,63 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que, si existe relación directa y moderada entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

De la misma manera investigó Guadarrama, (2012), en la Universidad de Guanajuato, realizaron su investigación titulada, satisfacción laboral en una Institución educativa de nivel superior del estado de México. (ISL*66) desarrollado por Galacia y los resultados encontrados por la investigación fue: El nivel de satisfacción laboral global en cada una de sus subescalas

(Evaluación institucional del personal, capacitación y actualización para el desempeño personal, comunicación y salud) tiende a ser positivo.

Al inicio de la investigación me propuse el objetivo específico 1: Establecer la relación entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 en la dimensión bienestar se observa que son 2 docentes que representa el 2,9% de la muestra manifiestan deficiente el bienestar en la organización, son 57 docentes que representan el 81,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 11 docente que representa el 15,7% de la muestra se sienten buena en el bienestar en la organización. Mientras en la dimensión comunicación se observa que son 5 docente que representa el 7,1% de la muestra manifiestan deficiente en la comunicación, son 59 docentes que representan el 84,3% de la muestra manifiestan regular, mientras son 6 docente que representa el 8,6% de la muestra se sienten buena en la comunicación

De igual modo hallándose la correlación con el programa SPSS versión 22 se tiene el siguiente resultado ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.271$, se tiene correlación moderada por lo tanto: si existe relación directa y baja entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,34 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa y moderada entre entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

De la misma manera investigó Rodríguez, (2012), en la Universidad de Talca, realizaron su investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: evaluación de una empresa chilena. Chile. El tipo de investigación fue mixto: cuantitativa y cualitativa, con un nivel correlacional y diseño transversal correlacional. Para medir desempeños se utilizó el cuestionario de desempeño y precalificación

del SAG, Chile. Para el focus group se confeccionó una pauta guía semiestructurada de preguntas.

Los resultados encontrados por los investigadores fueron: La correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva ($r=0.413$; $p<0.05$). El clima organizacional correlacionó significativa y positivamente con el desempeño general ($r=0.539$; $p<0.05$). El desempeño general correlacionó significativa y positivamente con la satisfacción general ($r=0.466$; $p<0.05$). La conclusión arribada es que existe una relación significativa entre las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto.

Al inicio de la investigación me propuse el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 en la dimensión identidad se observa que son 6 docentes que representa el 8,6% de la muestra manifiestan deficiente en la identidad institucional, son 50 docentes que representan el 71,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 14 docente que representa el 20% de la muestra se sienten buena en la identidad institucional. Mientras en la dimensión las decisiones para la eficiencia se tiene se observa que son 4 docente que representa el 5,7% de la muestra manifiestan deficiente en toma de decisiones para la eficiencia son 58 docentes que representan el 82,9% de la muestra manifiestan regular, mientras son 8 docente que representa el 11,4% de la muestra se sienten buena en toma de decisiones para la eficiencia

De igual modo hallándose la correlación con el programa SPSS versión 22 se tiene el siguiente resultado, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.242$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,06 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa y baja entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

De la misma manera en lo investigado por Jiménez, (1994) en su tesis “Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de enfermería, nutrición y medicina de la universidad de los andes” En Venezuela se investigó bajo el diseño descriptivo recurrió a una población de 311 docentes y la muestra de 86 individuos, obtenido por muestreo estratificado simple, se aplicó una encuesta obteniendo como valoración global del clima de 2,96 en un rango de 1 a 5, ubicándose en la categoría en desacuerdo en cuanto al funcionamiento organizacional en la escuela de nutrición y no hubo diferencia significativa entre medicina y enfermería referente a la variable de desempeño docente, pero si con nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales y propone adecuar la estructura organizativa a las funciones de los docentes.

Al inicio de la investigación me propuse el objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui – de La Oroya - 2018, en la dimensión confort se observa que son 5 docentes que representa el 7,1% de la muestra manifiestan deficiente en el confort, son 57 docentes que representan el 81,4% de la muestra manifiestan regular, mientras son 8 docente que representa el 11,4% de la muestra se sienten buena en el confort, mientras en la dimensión relaciones humanas se observa que son 4 docente que representa el 5,7% de la muestra manifiestan deficiente en relaciones humanas, son 51 docentes que representan el 72,9% de la muestra manifiestan regular, mientras son 15 docente que representa el 21,4% de la muestra se sienten buena en relaciones humanas

De igual modo hallándose la correlación con el programa SPSS versión 22 se tiene el siguiente resultado, Ubicando en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0.232$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018 puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,04 > 1,99$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa y baja entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018

De la misma manera en lo investigado por Herencia (2009) “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónico” Perú – Lima menciona que existe relación directa entre el clima organizacional, área de relaciones interpersonales y la satisfacción del cliente, se comprobó que existe relación directa entre el clima organizacional en las áreas administrativas y satisfacción al cliente.

Herencia (2009) con la tesis titulada: “Relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional en la red de Sapito”, para optar el grado de Magister en Gestión Educativa-UNCP. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional para medir estos constructos de forma precisa necesitó administrar un gran número de ítems. Refiere que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral hacen referencia a los mismos componentes de la organización, pero se estiman de forma diferente; el Clima Organizacional implica un juicio objetivo y la Satisfacción Laboral una valoración subjetiva de dichos componentes.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación débil entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 por lo que al aplicar los instrumentos de investigación se tiene la de correlación que $r_s = 0.204$, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,63 > 1,99$)
2. Se determinó la relación entre el bienestar en la organización y la comunicación en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.271$, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,34 > 1,99$)
3. Se determinó la relación existe entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.242$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la identidad y las decisiones para la eficiencia en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018 Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,06 > 1,99$)

4. Se determinó la relación que existe entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.232$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y baja entre el confort y las relaciones humanas en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui – La Oroya - 2018, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,04 > 1,99$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 deben de desarrollar talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa.
2. Los directivos de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 deben de desarrollar capacitaciones para fortalecer la labor del docente y mejorar su satisfacción laboral
3. Los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 deben de desarrollar talleres de inter aprendizaje para fortalecer su desempeño y la satisfacción laboral.
4. Los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018 deben de mejorar su comunicación con el propósito de fortalecer su clima organizacional

VII. REFERENCIAS

Arizaga, M (2000). *Liderazgo*. Arequipa: Sur.

Arizaga, M. (2004). *liderazgo pedagogico*. Santiago: Comuna Chilena.

Bruner, M (1987). *Clima orgnaizacional*. Lima: San marcos.

Brunet, M (2000). *Definiciones sobre atención al cliente*. Lima : Revista CLA.

Calero, M (1999). *Calidad de la educación*. Lima : San Marcos.

Carrasco, (2008). *Metodologia de la investigación*. Lima: San Marcos.

Cassasus, P. (2005). *La gestión institucional*. Buenos Aires: San Carlos.

Chiavenato, M (1989). *Administración de recursos humanos* . México: Mc Graw Hill.

Chupayo, P. (2009). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancayo*. Tesis , Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Fernandez, J. (2009). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de hospitales públicos y privados*. Tesis, Universidad Nacional de Chile, Santiago de Chile.

- Gamarra, M. (2010). *Estadística e investigación*. Lima : San Marcos.
- Garcia, A. (2009). *Gestión de calidad asistencial en Cirujía*. Tesis, Universidad Cayetano Heredia, Lima.
- Gomez, .P(2012). *Satisfacción Laboral En Banca Comercial: Un Caso En Estudio Perú*. Tesis, Lima.
- Guadarrama, R. (2012). *Satisfacción laboral en institución superior del estado de México*. Tesis, Universidad de Guanajuato, Mexico.
- Herencia, C. (2009). *Relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional en la red de Satipo,*. Tesis, Universidad Nacional del Centro del peru, Satipo.
- Hinostroza, F.(2009). *El clima institucional y el desarrollo institucional de la institución educativa N° 1182 El Bosque*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Jiménez, C. (1994). *Proyecto educativo en el aula*. Tumbes: Norte.
- Martinez, J. (2009). *satisfacción laboral en las enfermeras del hospital El Carmen y Daniel Alcides Carrión, Huancayo*. Tesis, Universidad nacional del Centro del Perú.
- Rodriguez, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud*. Tesis, Universidad Pública de Colombia, Colombia.
- Sanchez. M (2000). *El clima organizacional*. Santiago: Sur.
- Santibañez, N.(2009). *Comportamiento y Clima organizacional en las Instituciones Educativas de Huancayo*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Consistencia

TITULO: La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya- 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	ANTECEDENTES	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes en la la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – La Oroya – 2018</p>	<p>Chiavenato I. (1994). La concepción de la organización en función de las relaciones humanas: parte del estudio de las motivaciones y comportamiento del hombre.</p> <p>La concepción de la organización en términos de sistemas: concentra su atención en las decisiones que deben ser tomadas para alcanzar los objetivos. Se trata de proyectar una organización que facilite la toma de decisiones.</p>	<p>Hinojosa (2010), En su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazón de padres franceses”, Valparaíso – Chile nos muestra como conclusiones que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además afirma que estas dos variables son importantes para el logro de una mayor</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?</p>	<p>Variable 1</p> <p>clima organizacional</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>Comunicación</p> <p>Identidad</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Variable 2</p> <p>satisfacción laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>Bienestar en la organización</p> <p>Decisiones para</p>	<p>Método general</p> <p>Científico</p> <p>Método específico</p> <p>Descriptivo</p> <p>Tipo de estudio</p> <p><i>Básico</i></p> <p>Diseño de estudio</p> <p>Correlacional de un solo grupo</p> <p>Muestra</p> <p>70 docentes de las Instituciones</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y bienestar en la organización desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación entre el bienestar en la organización y la comunicación desde la percepción de los docentes en la Institución</p>			<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe una relación directa entre el bienestar en la organización y la comunicación desde la percepción de los</p>		

<p>Mariátegui –La Oroya-2018??</p> <p>¿Qué relación existe entre la identidad y decisiones para la eficiencia desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018??</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el confort desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018??</p>	<p>Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?</p> <p>Determinar la relación existe entre la identidad y las decisiones para la eficiencia desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el confort y las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?</p>	<p>Principios de la organización.</p> <p>Principio de la unidad de objetivos</p> <p>La estructura de una organización es eficaz si le permite al personal contribuir a los objetivos de la empresa. Principio de la eficiencia organizacional.</p>	<p>eficiencia en las organizaciones.</p>	<p>docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?</p> <p>Existe una relación positiva <i>entre la identidad y las decisiones para la eficiencia desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Integrada “Santa Teresa” – Tarma.</i></p> <p>Existe una relación significativa directa entre el confort y las relaciones humanas desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?.</p>	<p>la eficiencia Confort</p>	<p>Educativas Emblemática José Carlos Mariátegui –La Oroya-2018?</p>
---	---	--	--	---	------------------------------	--

Anexo N°02: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción laboral se refiere a la satisfacción en el trabajo laboral de una persona, está integrado por conjuntos de satisfacciones especiales que determina la satisfacción general, afectiva en relación a los aspectos de trabajo y del contexto laboral. (Fernandez, 2009)	Se mide el nivel de satisfacción de los trabajadores en la educación a través de los instrumentos de investigación	Confort	Promueve un ambiente organizado en trabajo que realiza los agentes educativos.	Ordinal
				Demuestra actitudes positivas en el ambiente de trabajo.	
				Participo en la distribución de las áreas de trabajo de la Institución Educativa.	
			Bienestar en la organización	Recreación y salud	
				Impacto en el estado de ánimo.	
				Condiciones laborales.	
				Necesidades laborales.	
				Reconocimientos e incentivos	
			Decisiones para la eficiencia	Confianza	
				Consideración en afecto, apoyo	
				Relaciones interpersonales.	
				Toma de decisiones	
				Relación en área y/o equipo.	
				Cumplimiento de metas.	
	El clima organizacional es un conjunto de propiedades del	Se mide el nivel de clima institucional del	Relaciones humanas	Identifica actitudes negativas entre los miembros de la comunidad	Ordinal

CLIMA ORGANIZACIONAL	ambiente laboral y percibido directamente o indirectamente, que influye en la conducta del mismo, uno de los factores para el éxito de toda gestión, vasado en valores, conflictos, liderazgo y planeamiento de gestión, diseño organizacional. (Sanchez, 2000)	centro educativo a través de las respuestas de los docentes		educativa.	
				Promueve el autoritarismo en la Institución Educativa.	
				Fomentan el trato respetuoso e igualitario entre los agentes educativos.	
			Identidad	Actúo de manera altruista en mi Institución	
				Empleo ideas positivas para el desarrollo Institucional	
				Demuestra estrategias adecuadas para contribuir con el prestigio de la Institución	
				Ejecuto acciones pedagógicas y administrativas adecuadas y oportunas	
				Promueve temas de innovación pedagógica y académica que beneficia a la Institución	
				Promueve normas de buen desempeño laboral	
				Plantea ideas adecuadas y oportunas ante problemas laborales	
			Comunicación	Promueve la comunicación pertinente con la comunidad educativa	
				Argumenta acciones positivas o negativas en el desempeño del trabajo que realiza	

				Promueve acciones oportunas de información de interés de todos los agentes de la educación	
				Infiere comunicados emitidos por el orden superior cumpliéndolos	
				Cuenta con información necesaria para realizar los trabajos adecuadamente	

Anexo N°03: Instrumento

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colega sírvase responder a cada una de las preguntas las cuales me servirán para desarrollar mi trabajo de investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Algunas veces	Nunca
3	2	1

Nº	ASPECTOS	3		2	1
	Comunicación				
01	Practica la comunicación asertiva.				
02	Sabe escuchar a las demás.				
03	Cuando conversa no grita para hacerse entender				
04	Siente que el mensaje que da es la más correcta.				
05	Las relaciones interpersonales son las más adecuadas				
06	Motiva los demás cuando conversar.				
	Identidad				
07	Demuestra expresión clara y sencilla durante la explicación en reuniones				
08	Propicia la empatía con los colegas de trabajo				
09	Propicia la utilización de la comunicación clara entre todos				
10	Plantea situaciones para solucionar conversando				
11	Tiene expectativa positiva frente a la institución				
12	Promueve el trabajo cooperativo o de equipo				
	Relaciones Humanas				
13	Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los demás				
14	Presenta nivel de satisfacción con la labor que realiza.				
15	Practica las normas de convivencia en el aula.				
16	Participa activamente en las actividades institucionales				
17	Es responsable en las tareas institucionales				
18	Emplea estrategias para que todos participen en la institución				
	TOTAL				

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colega sírvase responder a cada una de las preguntas las cuales me servirán para desarrollar mi trabajo de investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN.

Siempre	Algunas veces	Nunca
3	2	1

Bienestar en la organización		1	2	3
01	Tiene conocimiento de sus funciones.			
02	Tiene un plan de trabajo claro			
03	Participa en programas de perfeccionamiento.			
04	Variedad en las actividades del trabajo.			
05	Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.			
06	Dispone de suficiente tiempo libre.			
	Decisiones para la eficacia			
07	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.			
08	Recibe estímulo por su trabajo			
09	Dispone de suficiente tiempo para la familia.			
10	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.			
11	Siente que estas realizando algo valioso.			
12	Siente que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas			
	Confort			
13	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.			
14	Siente que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.			
15	Encuentra motivador el trabajo que realizas.			
16	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.			
17	Tiene buenas relaciones con sus colegas de área o nivel de educativo.			
18	Informa oportunamente a los superiores.			
	TOTAL			

Anexo N°04: Validación del instrumento

Matriz de validación

Título: La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – Oroya - 2018

[illegible]

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO. Cuestionario sobre satisfacción laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – Oroya – 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – Oroya – 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BULLON CANCHAYA
Ramiro Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALIDACION

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-------	---------	------------


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La
Educación

Matriz de validación

Título: La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – Oroya - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	Promueve la comunicación pertinente con la comunidad educativa Argumenta acciones positivas o negativas en el desempeño del trabajo que realiza	Practica la comunicación asertiva.				2		1		4		3		
			Sabe escuchar a las demás.				2		1		2		1		
			Cuando conversa no grita para hacerse entender				1		2		1		2		
			Siente que el mensaje que da es la más correcta.				1		2		1		2		
			Las relaciones interpersonales son las más adecuadas				1		2		1		2		
			Motiva los demás cuando conversar.				1		1		2		1		
	Identidad	Actúo de manera altruista en mi Institución Empleo ideas positivas para el desarrollo Institucional Demuestra estrategias adecuadas para	Demuestra expresión clara y sencilla durante la explicación en reuniones				2		2		2		2		
			Propicia la empatía con los colegas de trabajo				2		1		2		1		
			Propicia la utilización de la comunicación clara entre todos				2		2		1		2		
			Plantea situaciones para solucionar				1		1		1		2		
			Tiene expectativa positiva frente a la institución				1		1		2		1		
			Promueve el trabajo cooperativo o de equipo				1		2		1		1		
	Relaciones Humanas	Identifica actitudes negativas entre los miembros de la comunidad educativa. Promueve el autoritarismo en la Institución Educativa. Fomentan el trato respetuoso e igualitario entre los agentes educativos.	Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los demás				2		1		1		2		
			Presenta nivel de satisfacción con la labor que realiza.				2		2		1		1		
			Practica las normas de convivencia en el aula.				1		2		2		2		
			Participa activamente en las actividades				2		1		1		1		
			Es responsable en las tareas institucionales				1		1		1		1		
			Emplea estrategias para que todos participen en la institución				1		1		1		1		

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO. Cuestionario sobre CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes en la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – Oroya – 2018

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui – Oroya – 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BULLON CANCHAYA
Ramiro Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALIDACION

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-------	---------	------------


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La
Educación

Anexo N°05: Base de datos prueba piloto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	41
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	31
3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	35
4	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	34
5	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	31
6	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	26
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	25
8	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	24

9	1	1	1	1	2	2	1	3	11	2	3	1	2	2	1	1	2	1	38
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	25
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Varianza	0.21	0.56	0.64	0.24	0.41	0.64	0.24	0.69	8.45	0.44	0.36	0.25	0.4	0.4	0.61	0.69	0.25	0.24	
----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----	-----	------	------	------	------	--

Var.

Total	31.11
-------	-------

Suma

V.It	15.72
------	-------

Anexo N°06: Base de datos general

	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	
1	2	2	1	2	3	3	13	2	2	3	3	2	2	14	1	2	3	3	2	2	13
2	3	2	1	1	2	2	11	1	2	2	1	2	2	10	3	3	1	2	2	1	12
3	2	3	3	2	2	1	13	2	3	2	2	2	1	12	2	3	2	2	1	2	12
4	2	3	3	2	1	2	13	2	1	2	2	2	1	10	2	2	2	3	2	1	12
5	1	2	3	2	2	3	13	3	3	2	2	1	2	13	1	2	1	1	3	2	10
6	3	2	2	1	2	3	13	2	2	1	3	2	1	11	2	3	3	3	2	2	15
7	2	1	1	2	3	2	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	3	3	2	1	13
8	2	1	2	2	1	2	10	2	3	3	1	2	2	13	1	2	1	2	3	3	12
9	1	2	3	2	2	2	12	1	2	3	2	2	1	11	2	2	1	1	2	2	10
10	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	3	2	12	1	3	3	2	2	1	12
11	3	3	3	2	2	1	14	2	1	2	1	1	3	10	2	3	3	2	1	2	13
12	3	2	2	1	3	2	13	1	2	3	3	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14
13	3	1	2	2	1	1	10	2	2	1	1	2	3	11	2	2	2	1	2	2	11
14	2	3	2	1	3	1	12	2	3	2	2	2	1	12	2	3	3	1	1	3	13
15	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	3	3	1	12	2	2	1	2	2	1	10
16	2	2	1	2	3	2	12	2	2	1	2	3	2	12	2	1	2	2	1	2	10
17	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	2	11	3	2	1	3	2	1	12
18	2	2	3	3	3	2	15	2	1	2	1	2	1	9	1	3	2	1	1	2	10
19	1	2	3	2	2	1	11	3	2	1	2	3	3	14	3	2	2	3	1	2	13
20	2	3	2	1	2	2	12	1	2	2	2	2	3	12	3	2	1	2	2	1	11
21	2	1	2	2	3	3	13	1	2	2	1	2	1	9	2	3	3	3	2	2	15
22	2	2	2	1	2	3	12	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10
23	2	2	2	1	2	2	11	2	3	2	1	3	3	14	2	2	1	3	2	1	11
24	2	2	1	2	1	2	10	1	1	3	2	3	3	13	2	1	2	1	2	3	11
25	3	3	2	2	3	3	16	2	2	1	2	3	3	13	2	2	2	2	2	1	11
26	2	2	1	2	2	1	10	2	2	3	3	1	2	13	2	1	2	2	1	2	10
27	2	1	2	3	2	2	12	2	1	2	3	2	2	12	1	2	1	3	2	1	10
28	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	2	3	12	2	1	2	1	1	2	9
29	2	3	3	3	2	2	15	1	2	1	2	1	1	8	3	2	1	3	1	2	12
30	2	3	2	2	1	3	13	2	1	2	3	3	3	14	2	2	1	2	2	1	10
31	3	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	3	3	14	2	1	2	3	2	2	12
32	1	2	2	3	3	1	12	2	2	1	2	1	2	10	3	3	2	1	2	2	13
33	3	2	1	2	2	1	11	2	2	2	1	2	2	11	2	3	2	1	2	2	12
34	3	2	2	3	3	3	16	2	2	1	2	1	2	10	1	1	3	2	1	3	11
35	2	1	2	3	2	2	12	1	3	2	1	2	3	12	3	3	2	2	2	3	15
36	1	2	3	2	1	2	11	2	1	2	2	2	2	11	3	3	2	1	1	2	12
37	2	2	1	2	2	2	11	3	2	1	3	3	2	14	2	1	3	2	1	1	10
38	2	1	2	1	2	1	9	1	3	2	3	3	2	14	1	2	1	2	3	3	12
39	3	2	2	3	3	2	15	2	1	2	3	3	2	13	2	2	2	2	1	2	11
40	2	1	2	2	1	2	10	2	3	3	1	2	2	13	1	2	2	1	2	1	9
41	1	2	3	2	2	2	12	1	2	3	2	2	1	11	2	1	3	2	1	2	11
42	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	3	2	12	1	2	1	1	2	3	10
43	3	3	3	2	2	1	14	2	1	2	1	1	3	10	2	1	3	1	2	3	12
44	2	1	3	1	2	3	12	2	2	2	1	2	3	12	3	1	1	3	3	2	13
45	2	1	2	2	1	2	10	2	3	3	1	2	2	13	1	2	2	1	2	1	9
46	1	2	3	2	2	2	12	1	2	3	2	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10
47	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	3	2	12	1	3	2	1	2	2	11
48	3	3	3	2	2	1	14	2	1	2	1	1	3	10	2	1	1	2	3	3	12
49	3	2	2	1	3	2	13	1	2	3	3	3	2	14	2	3	1	2	3	2	13
50	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	3	3	2	14	1	2	2	1	2	1	9
51	2	2	3	3	1	2	13	2	1	2	1	2	3	11	3	3	2	2	2	2	14
52	2	1	2	3	2	2	12	1	2	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	1	10
53	2	1	2	2	2	3	12	2	1	3	3	2	2	13	1	3	2	1	2	1	10
54	1	2	1	2	1	1	8	3	2	3	3	2	1	14	2	1	2	3	1	2	11
55	2	2	3	3	2	2	14	1	2	3	3	2	2	13	2	2	2	1	2	1	10
56	1	2	2	1	2	2	10	3	3	1	2	2	1	12	2	2	1	2	1	2	10
57	2	3	2	2	2	1	12	2	3	2	2	1	2	12	1	3	2	1	3	2	12
58	2	1	2	2	2	1	10	2	2	2	3	2	1	12	2	1	1	2	1	2	9
59	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	1	2	3	13	3	2	2	3	3	3	16
60	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	3	3	1	12	2	2	1	3	2	2	12
61	2	2	1	2	3	2	12	2	2	1	2	3	2	12	2	1	2	2	1	2	10
62	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	2	11	3	2	1	2	2	2	12
63	2	2	3	3	3	2	15	2	1	2	1	2	1	9	1	3	2	1	2	1	10
64	1	2	3	2	2	1	11	3	2	1	2	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15
65	2	3	2	1	2	2	12	1	2	2	2	2	3	12	3	2	1	2	1	2	11
66	2	1	2	2	3	3	13	1	2	2	1	2	1	9	2	3	3	2	2	2	14
67	2	2	2	1	2	3	12	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	2	2	2	11
68	2	2	2	1	2	2	11	2	3	2	1	3	3	14	2	2	1	2	2	1	10
69	2	2	1	2	1	2	10	1	1	3	2	3	3	13	2	1	2	1	2	3	11
70	1	3	2	1	2	3	12	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	2	1	2	12

**Anexo N°07: Constancia emitida por la institución que acredita la realización
de la investigación.**



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA

"José Carlos Mariátegui"

R.D. N° 1961-DREJ-2005 R.M. N° 0318-2010-ED

SER MARIATEGUINO ES SER CADA DÍA MEJOR



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE LA OROYA – YAULI - JUNÍN.

HACE CONSTAR:

Que la Lic. Alicia JAVIER LEÓN identificada con DNI. N° 04011010 maestriza del Programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Trujillo, ha aplicado como parte de su trabajo de investigación "La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui" las encuestas respectivas a los docentes en el periodo de setiembre a noviembre del presente año académico en la Institución Educativa que dirijo.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

La Oroya, 28 de noviembre de 2018



Alejandro Sánchez Pomalaza
DIRECTOR
C.M. 1019864482

Anexo N°08: Evidencias fotográficas



Fachada de la Institución Educativa Emblemática José Carlos Mariátegui La Oroya



Docentes desarrollando el cuestionario los cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral